

Kompetence in usposabljanje zaporskih delavcev: Študija v slovenskih zaporih¹

Gorazd Meško², Katja Eman³, Rok Hacin⁴

Prispevek o kompetencah in usposabljanju zaporskih delavcev se osredotoča na samooceno kompetenc in potreb po dodatnih usposabljanjih pri zaporskih delavcih v slovenskih zaporih. Temelji na študiji, ki je bila izvedena z metodo anketiranja v letu 2022 in v kateri je sodelovalo 322 zaporskih delavcev iz vseh zavodov, oddelkov in prevzgojnega doma. Odgovori sodelujočih so bili analizirani z opisnimi statističnimi metodami, medtem ko je bila za analizo odgovorov odprtega tipa uporabljena štiristopenjska metoda (urejanje gradiva, določitev enot kodiranja, odprto kodiranje in izbor ter določitev relevantnih pojmov in kategorij) za kvalitativno analizo besedil. Rezultati kažejo, da zaporski delavci najbolje ocenjujejo lastno usposobljenost za delo na področjih: 1) komunikacijskih veščin, 2) fizične usposobljenosti in 3) mirnega reševanja konfliktov. Za ista področja so izpostavili tako potrebo po dodatnih znanjih kot tudi iz tehnik za obvladovanje stresa. Primerjava pričujoče študije s predhodnimi študijami v slovenskem zaporskem okolju je pokazala, da se potrebe zaporskih delavcev za delo z zaprtimi osebami bistveno ne spreminjajo. Analiza pridobljene temeljne izobrazbe je pokazala, da je zaporske delavce predhodno šolanje v manjši meri pripravilo na delo v zaporu. Poleg tega so sodelujoči v študiji poudarili, da je trenutni sistem usposabljanja treba spremeniti, da bo zaposlenim ponudil več znanja oziroma kompetenc za opravljanje zahtevnega dela v zaporskem okolju.

Ključne besede: kompetence, usposabljanje, zaporski delavci, zapor, Slovenija

UDK: 343.83

1 Uvod

Večina posameznikov se odloči za delo v zaporu⁵ predvsem zaradi: 1) ekonomske pragmatičnosti (plača, delovni pogoji, lokacija in možnost napredovanja) in/ali 2) aktualizacije samega sebe (želje po izboljšanju samega sebe in pomagati drugim) (Arnold, 2016; Morrison in Maycock, 2021). Brinc (2001: 288) je izpostavil, da zaporski delavci predstavljajo najpomembnejši del zaporskega sistema, saj ustvarjajo »dober« ali »slab« zapor. Poudaril je pomembnost njihovih stališč do kriminalitete in izvrševanja kazenskih sankcij kot tudi usposobljenost za delo z obsojenci.⁶

Prvo dokumentirano formalno usposabljanje zaporskih delavcev (tj. paznikov) je potekalo v letu 1834 v Gentu, Belgiji, ki mu je sledilo odprtje penoloških šol v Nemčiji, Franciji, Švici in Italiji v 20. stoletju, pa tudi v Angliji, ZDA in na Japonskem (Sellin, 1934). Leta 1872 je bilo na Londonskem mednarodnem penitenciarne kongresu (orig. *London International Penitentiary Congress*) izpostavljeno in kasneje leta 1878 tudi potrjeno na Mednarodnem zaporskem kongresu v Stockholmu, da je teoretično in praktično usposabljanje zaporskih delavcev (tedaj primarno paznikov) ključnega pomena za delovanje sodobnih zaporov (Schade, 1986). Pomembnost usposabljanja in izobraževanja zaporskega osebja za uspešno delovanje v sodobnem zaporskem okolju je prepoznana tudi v novejših aktih, kot na primer Evropskih zaporskih pravilih, ki narekujejo, da naj vodstvo zaporov zagotovi (če je to mogoče) zaporskim delavcem možnost, da se udeležujejo dodatnih usposabljanj, vključno s specializiranimi usposabljanji, če se pojavi potreba po specialnih znanjih (Council of Europe Committee of Ministers, 2006; Ryan, Brennan, McNeill in O'Keeffe, 2021).

Gonzales et al. (2021) so izpostavili dejavnike, ki vplivajo na delovanje sodobnega zapora usmerjenega v resoci-

¹ Prispevek je nastal v okviru raziskovalnega projekta »Raziskava na področju profesionalnih kompetenc pri zaporskih delavcih in odnosi v zavodih za prestajanje kazni zopora št. c2031–22–090000«, ki ga financira Ministrstvo za pravosodje, Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij, izvaja pa Fakulteta za varnostne vede Univerze v Mariboru.

² Dr. Gorazd Meško, profesor, Fakulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru, Slovenija. E-pošta: gorazd.mesko@um.si

³ Dr. Katja Eman, izredna profesorica, Fakulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru, Slovenija. E-pošta: katja.eman@um.si

⁴ Dr. Rok Hacin, docent, Fakulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru, Slovenija. E-pošta: rok.hacin@um.si

⁵ V besedilu se besedi zapor in zavod (za prestajanje kazni zopora) uporabljata kot sinonima.

⁶ V besedilu se besedi obsojenec in zaprta oseba uporabljata kot sinonima razen tam, kjer je posebej izpostavljena ena skupina.

alizacijo obsojencev:⁷ 1) ustvarjanje pozitivnega družbenega vzdušja, ki temelji na partnerstvu med zaporskim osebjem in obsojenci v procesu resocializacije, 2) razširjenost programov izobraževanja, usposabljanja in tretmaja, 3) heterogenost zaporskih delavcev, v smislu etničnosti, rase in socialnega statusa, za zmanjševanje (ne)namerne pristranskosti v obravnavi zaprtih oseb, 4) ustvarjanje/ohranjanje podpore javnosti za resocializacijo obsojencev, 5) sodelovanje z lokalnimi skupnostmi in zunanjimi akterji ter 6) ustvarjanje podpornega delovnega okolja. Zadnji izpostavljeni dejavnik je nemalokrat zapostavljen v penoloških študijah, kljub temu pa izjemno pomemben za celotno delovanje zaporskega sistema. Menimo, da mora ustvarjanje podpornega delovnega okolja obsegati tudi kakovostno usposabljanje in izobraževanje zaporskih delavcev.

V študiji se osredotočamo na kompetence in usposabljanje zaporskih delavcev v slovenskih zaporih. V prvem delu prispevka izpostavljamo pomembnost primernih kompetenc in kakovostnega usposabljanja zaporskih delavcev za uspešno delovanje sodobnega zaporskega sistema in prizadevanj za resocializacijo obsojencev. Hkrati predstavimo organiziranost sistema izobraževanja in usposabljanja zaporskih delavcev v Sloveniji. V drugem delu predstavljamo prvo celovito študijo o kompetencah in usposobljenosti zaporskih delavcev, ki je bila izvedena v celotnem zaporskem sistemu in je zajela vse skupine zaporskih delavcev. V zadnjem delu razpravljamo o pomenu ugotovitev na nadaljnji razvoj usposabljanja in izobraževanja zaporskih delavcev v Sloveniji.

2 Kompetence in usposobljenost zaporskih delavcev

Teoretično in praktično usposabljanje zaporskih delavcev je ključnega pomena za delovanje sodobnih zaporov. Delo z zaprtimi osebami je zahtevno in visoko specializirano, kar zahteva uporabo specifičnih znanj, veščin, metod, tehnik in pristopov (Meško in Hacin, 2018) oziroma posedovanje ustreznih kompetenc pri zaporskih delavcih.⁸ Archambeault

in Archambeault (1982: xxii) sta izpostavila, da so zaporski delavci »najpomembnejši vir, ki je na voljo zaporom ... da izpolnijo svoje poslanstvo in cilje«. Učinkovito izvajanje režimov je ključnega pomena za nemoteno delovanje zaporov, ki pa je oteženo zaradi: 1) neprostovoljnega odvzema svobode zaprtim osebam, 2) antiavtoritarne države zaprtih oseb, 3) obvladovanja velikega števila zaprtih oseb z omejenimi viri, 4) nasprotujočih si ciljev zaporske organizacije (zagotavljanje varnosti in obvladovanje obsojencev proti tretmaju) in 5) pritiska hitrega odločanja, ki temelji na veliki meri diskrecije zaporskih delavcev (Farkas, 2001). Zaporski delavci so primarni dejavniki za ohranjanje prevladujočega etosa v zaporskem okolju (Drake, 2008). Z drugimi besedami, zaporski delavci izvajajo nešteto nalog in dolžnosti, da zagotovijo uspešno delovanje zaporov (Lambert, Tewksbury, Otu in Elechi, 2021). Visoka stopnja diskrecije, ki jo imajo, izpostavlja pomembnost njihovih kompetenc in usposobljenosti (Kifer, Hemmens in Stohr, 2003).⁹

Preučevanje usposabljanja zaporskih delavcev je pomembno za izboljšanje strategij novačenja in programov usposabljanja, saj zaposleni predstavljajo temelj uveljavljanja sprememb in reform v zaporih (Jefferson, 2007; Kauffman, 1988). Morgan in Smith (2009) sta poudarila, da je potrebna (rigidna) selekcija pri izboru zaporskih delavcev, saj so le posamezniki s primernimi lastnostmi sposobni opravljati delo v zaporskem okolju kakovostno in učinkovito. Na izbor primernih zaporskih delavcev vplivajo številni dejavniki, predvsem pa bi morali posamezniki imeti primerne lastnosti, ki so predstavljene v tabeli 1.

⁷ Slovenski zavodi za prestajanje kazni zapora (v nadaljevanju zavodi) predstavljajo primer sodobnih zaporov, ki stremijo k resocializaciji obsojencev (Flander in Meško, 2016; Plesničar in Drobňjak, 2019).

⁸ Koncept kompetenc posameznika obsega: 1) splošne kognitivne sposobnosti, 2) specializirane kognitivne sposobnosti, 3) model kompetenc proti dejavnostim (na znanju temelječe zmožnosti za proizvajanje neomejenih jezikovnih učinkov, ki temelji na kognitivno-epistemoloških sredstvih), 4) modificiran model kompetenc proti dejavnostim (kompetentnost je rezultat konceptualne, proceduralne in izvršitvene kompetence), 5) težnje k motivirani dejavnosti, 6) objektivne in subjektivne kompetence, 7) akcij-

ske kompetence, 8) ključne kompetence in 9) metakompetence (Štefanc, 2021; Weinert, 1999). Z drugimi besedami, opredelitev kompetenc zajema vse intelektualne sposobnosti, situacijsko specifična znanja, strategije, zaznave in rutine, ki vplivajo na učenje, reševanje problemov in uspešnost posameznika (Kohont, 2011; Weinert, 2001).

⁹ V uporabi diskrecijske moči se kaže pomembnost kakovostnega usposabljanja, saj zaporski delavci delajo s posamezniki, za katere obstaja večja verjetnost, da jih bodo fizično napadli (udarci, grizenje, pljuvanje itd.) jim grozili ali grozili njihovim družinam ipd. (Ferdik in Smith, 2017; James in Todak, 2018; Lavender in Todak, 2021), kar lahko vodi v »pretirane« odzive zaposlenih, če ti ne izkažejo zadržanosti, ki jo pridobijo v času usposabljanja/izobraževanja in poklicne socializacije (pomembnost mentorstva).

Tabela 1: Primerne lastnosti zaporskih delavcev (vir: Morgan in Smith, 2009)

Lastnosti (dejavnik)	Opis
Odgovornost	Zanesljivost, odgovornost in izpolnjevanje obveznosti.
Spoštovanje avtoritete	Pripravljenost sprejeti in se podrediti navodilom nadrejenih.
Samonadzor/visoka toleranca do stresa	Obvladovanje čustev, nadziranje jeze, izogibanje agresivnemu vedenju, posebej v težavnih situacijah.
Sodelovanje/pripravljenost dela v skupini	Vljudnost do sodelavcev in izkazovanje pripravljenosti za sodelovanje.
Komunikacijske spretnosti	Aktivno poslušanje in učinkovito posredovanje informacij.
Delovna etika	Samoiniciativnost, odgovornost in produktivnost.
Načelno vedenje	Izogibanje neproduktivnemu vedenju, kot so uživanje drog, goljufanje, pretepanje itd.
Pozornost na podrobnosti	Pozornost na detajle pri opravljanju dela v zaporskem okolju.
Samozavest	Zaupanje v lastne sposobnosti in projiciranje podobe samozavestnega delavca, ki ima nadzor nad dogajanjem.
Stabilnost v življenju	Podpora v zasebnem življenju, finančna stabilnost in varnost.
Dobra presoja	Nadzorovanje situacij na delovnem mestu in sprejemanje objektivnih in preudarnih odločitev na podlagi razpoložljivih informacij.

Izobraževanje je temelj profesionalnosti in vpliva na razvoj spretnosti dela z ljudmi (Burke, Rizzo in O'Rear, 1992; Williamson, 1990). Poklek (2018) je poudaril, da profesionalizem zaporskih delavcev temelji na njihovem poznavanju pravnih določil dela z zaprtimi osebami, mednarodnih standardov, na katerih deluje zaporski sistem in pravih reakcij v številnih situacijah z zaprtimi osebami, ki zahtevajo razumevanje psihosocialne mehanizmov vedenja. Profesionalci so sposobni večje samostojnosti pri opravljanju dela in imajo večji nadzor nad vstopom novih članov in zunanjih akterjev v organizacijo (Caplow, 1954). Za profesijo so značilni: 1) sistematični teoretični temelji, 2) avtoriteta in ekspertno znanje, 3) nadzor nad usposabljanjem, 4) kodeks etike (formalni in neformalni) in 5) kultura skupinskih vrednosti, norm in simbolov (Vollmer in Mills, 1966).¹⁰ Zaporski delavci so (v večji meri) opustili tradicionalen stoičen odnos do obsojencev in prevzeli bolj empatično držo, ki je posledica profesionalne orientacije in temelji na vrednotah in ciljnih posameznika (Griffin, 2002; Kelly, 2014).

Temeljno usposabljanje zaporskih delavcev je pomembno zaradi: 1) različnih smeri predhodnega izobraževanja posa-

meznikov, ki so se odločili za delo v zaporu, in 2) ponotranjenja filozofije dela z obsojenci in seznanjenja novih zaporskih delavcev z nalogami, delovanjem in organizacijo zaporskega sistema (Zaharia, 2009). Hkrati morajo zaporski delavci pridobiti veščine in sposobnosti, da se lahko prilagodijo zaporskemu okolju in mentaliteti, razumejo različnost zaprtih oseb in se spopadejo s problemi, ki zadevajo njihovo osebnost in zdravje (Austin in Irwin, 2001; Giavrimis, 2012; King, Steiner in Ritchie Breach, 2008; Poole in Regoli, 1980). Usposabljanje zaporskih delavcev na vseh ravneh pozitivno vpliva na njihovo podporo resocializaciji in pripravljenost pomagati zaprtim osebami (Kerce, Magnisson in Rudolph, 1994). Human odnos do obsojencev, ki je rezultat podpore resocializaciji, pozitivno vpliva na izkušnjo zopora pri posameznikih, v smislu, da ne kršijo več zakonov (Johnsen, Granheim in Helgesen, 2011). Rosenberg (1951) je poudaril, da je usposabljanje zaporskega osebja kontinuiran proces, ki se ne sme zanemariti, saj prihaja do novih penoloških spoznanj, ki se jih morajo zaporski delavci naučiti, preden jih implementirajo v praksi. V nadaljevanju predstavljamo sistem usposabljanja in izobraževanja zaporskih delavcev v Sloveniji.

2.1 Usposabljanje in izobraževanje zaporskih delavcev v Sloveniji

Usposabljanje in izobraževanje zaporskega osebja v Sloveniji ima dolgo tradicijo. Po osamosvojitvi leta 1991 je Slovenija posodobila programe izobraževanja in usposabljanja zaporskih delavcev in jih uskladila s pravili, smernicami in priporočili nadnacionalnih oziroma mednarodnih

¹⁰ Na profesionalni status skupine vplivajo strukturni in vedenjski dejavniki. Med strukturne dejavnike prištevamo zaposlitev za polni delovni čas, na znanju temelječe usposabljanje, ki povečuje status delovnega mesta, vzpostavitev profesionalne organizacije in oblikovanje etičnega kodeksa. Vedenjski dejavniki pa se odražajo v statusu profesionalne organizacije, v kateri se izmenjujejo stališča in ki deluje v interesu javnosti ter je avtonomna v svoji dejavnosti (Ekstedt in Griffiths, 1998; Hall, 1976).

organizacij.¹¹ Usposabljanje zaporskih delavcev primarno ureja Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS, 2006), v katerem so implementirane smernice in priporočila Sveta Evrope in Organizacije združenih narodov o izvrševanju kazni zapora. Pravilnik o izvrševanju kazni zapora (2019) eksplicitno ne omenja usposabljanja zaporskih delavcev, vendar je iz same kompleksnosti dela z zaprtimi osebami razvidno, da je potrebna visoka raven profesionalizacije zaposlenih. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (v nadaljevanju URSIKS) se je v Strategiji Uprave Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (2017–2020) (2017) (v nadaljevanju Strategija) zavezala k prenovitvi kadrovskega načrta in izobraževanja zaposlenih, ki obsega: 1) usklajevanje kadrovskega načrta z normativi in zagotavljanje potrebnega števila zaposlenih, 2) razvijanje programov izbora kandidatov in razvoj kadrov, 3) ustanovitev centra za izobraževanje na področju izvrševanja kazenskih sankcij, 4) oblikovanje programa stalnega usposabljanja in izobraževanja z naborom sodelavcev, 5) pripravo enotnih programov permanentnega usposabljanja in izobraževanja ter 6) zagotavljanje predpisane časovnega izvajanja usposabljanja pripadnikov pravosodne policije. Hkrati pa izpostavlja pomembnost povezovanja z zunanjimi organizacijami.

Medtem ko Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS, 2006) natančno določa usposabljanje za pravosodne policiste¹²

¹¹ Pred osamosvojitvijo Slovenije je delovala Srednja penološka šola, ki je bila v sedemdesetih letih ustanovljena kot prva penološka šola v Sloveniji. Temeljila je na strokovnem usposabljanju bodočih zaporskih delavcev s področij varovanja, vzdrževanja reda in discipline v zaporih ter vzgojnega dela z obsojenci (Meško in Hacin, 2018). Na šoli se je izvajal dvoletni program, kjer so bodoče paznike izobraževali s splošnih področij programov srednjih šol in specialnih programov, ki so obsegali predmete, kot so kazensko pravo, penologija, pedagogika, penološka andragogika, psihologija, osnove psihiatrije, osnove kriminalistike, predpisi o izvrševanju kazenskih sankcij itd. (Republiški sekretariat za pravosodje, organizacijo uprave in proračun, 1973). Šolanje se je končalo z opravljenim maturu, po kateri so številni nadaljevali šolanje na družboslovnih višjih in visokih šolah (npr. socialno delo, socialna pedagogika, ipd.), s čimer so pridobili kvalifikacije za zasedbo zahtevnejših delovnih mest v zaporih.

¹² V Republiki Sloveniji se od sprejema Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS-1C, 2008) pazniki imenujejo pravosodni policisti. Preimenovanje paznikov v pravosodne policiste ima simbolni pomen, ker posredno nakazuje smernice nadaljnjega razvoja in dela te skupine zaporskih delavcev, ki se je oddaljila od tretmaja zaprtih oseb in se čedalje bolj usmerjala v zagotavljanje varnosti ter vzdrževanje reda in discipline v zaporih (narava dela, usposabljanje in izobraževanje kot tudi mentaliteta pravosodnih policistov so se začeli približevati policijskemu delu). Glede na mnenje penologa Dragana Petrovca je izraz pravosodni policist za paznike neustrezen, ker vloga policista pomeni popolnoma drugačno filozofijo dela

v poglavju Pravosodna varnostna policija (231.–233.a člen),¹³ je usposabljanje strokovnih delavcev zajeto (le) v 244. členu, ki se glasi: »Za strokovne delavce se organizira usposabljanje in izobraževanje za specifično področje in metode dela.«¹⁴ Sklepamo lahko, da zasedba položaja strokovnega delavca v zaporu zahteva visoko izobražene posameznike (sistematizacija specifičnih delovnih mest zahteva tudi ustrezno področje izobraževanja), z znanjem vedenja posameznikov, sociologije, socialnega dela, psihologije ipd., ki jih pridobijo v času študija na visokošolskih institucijah in posledično se zanje ne predvideva vključevanje v temeljno usposabljanje, kot je predvideno za pravosodne policiste. Vodstveni delavci (direktorji in vodje oddelkov) predstavljajo višje izobražene posameznike z dolgoletnimi izkušnjami v zaporskem sistemu (v tretmajski službi ali pravosodni policiji). Tovrstna ureditev preprečuje zaposlovanje zunanjega kadra brez ustreznega poznavanja delovanja zaporskega sistema in ustreznih kompetenc na višje položaje. Zaporskim delavcem, ki imajo ambicijo zasedati vodstvene položaje, so na voljo številna usposabljanja, ki jih pripravijo na vodenje in upravljanje zaporov, ne glede na to, ali pripadajo pravosodni policiji ali tretmajski službi. Vsem skupinam zaporskih delavcev pa so na voljo številna dodatna usposabljanja z različnih področij dela.

kot pazniško delo. Slabost tega je tudi v tem, da plače pravosodnih policistov niso izenačene s policisti, kar pomeni, da so pravosodni policisti najslabše plačani formalni družbeni nadzorovalci.

¹³ Temeljni program usposabljanja pravosodnih policistov obsega tri programske sklope, v katerih posameznik pridobi interdisciplinarno znanje, ki mu omogoča opravljati dinamično, stresno in odgovorno delo v zaporskem okolju, ob hkratnem spoštovanju človekovih pravic zaprtih oseb. Namen usposabljanja je vsestranska usposobljenost pravosodnih policistov za delo v zaporih in prevzgojnem domu, s področij namenov izvrševanja kazni zapora, mednarodnih okvirjev izvrševanja zaporne kazni, temeljnih človekovih pravic, tehnik, spretnosti in metod dela z zaprtimi osebami, kriminalitete in njene socialnega konteksta, temeljnih vrednot poklica in tehnik obvladovanja zaprtih oseb. Celotno usposabljanje traja devet mesecev, ki ga morajo kandidati za pravosodne policiste opraviti v 18 mesecih od dneva nastopa delovnega razmerja (Ministrstvo za pravosodje, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij, 2022b).

¹⁴ Za novo sprejete strokovne delavce v zaporskem sistemu se organizira usposabljanje v obliki uravnoteženega dvodnevnega izobraževanja, ki ga izvajajo zaposleni na URSIKS (interno izobraževanje) in zajema naslednje vsebine: 1) strokovna obravnava zaprtih oseb, 2) mednarodni dokumenti, 3) zaposlovanje obsojencev, 4) obravnava odvisnosti in nasilja, 5) delo pedagoga, priprava osebnega načrta in izobraževanje, 6) prepoznavanje samomorilnega vedenja, 7) delo socialnega delavca in priprava na odpust, 8) delo pravosodnega policista, 9) motnje duševnosti in osebnostne motnje, 10) individualni motivacijskih razgovor, 11) zakonodaja s področja izvrševanja kazenskih sankcij in 12) motnje spolne preference (URSIKS, 2022a). Hkrati uvajanje novo sprejetih delavcev v posameznem zaporu poteka neformalno, saj formalno mentorstvo novim sodelavcem ni vzpostavljeno (L. Božikov, 20. 4. 2022, osebna komunikacija).

Usposabljanje različnih skupin zaporskih delavcev natančneje urejajo naslednji dokumenti: 1) Nabor plačljivih usposabljanj in izpopolnjevanj za leto 2022, 2) Predmetnik za izvajanje programa usposabljanja pravosodnih policistov in 3) Program usposabljanja in izpopolnjevanja pravosodnih policistov in strokovnih delavcev v letu 2022 (Ministrstvo za pravosodje, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij, 2022a, 2022b, 2022c). Usposabljanja in izobraževanja zaporskih delavcev temeljijo na potrebah URSIKS, v skladu s finančnimi zmožnostmi. Usposabljanja in izobraževanja se delijo na (Ministrstvo za pravosodje, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij, 2022c):

— strokovne izpite (strokovni izpit iz upravnega postopka, licence izvajalcev v dejavnosti zdravstvene in babiške nege, preizkus strokovne usposobljenosti in strokovno usposabljanje za delo z dokumentarnim gradivom, prva pomoč in druga strokovna usposabljanja) in

— funkcionalna znanja vodenja in upravljanja, ostala usposabljanja in izpopolnjevanja ter službene poti (obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv, usposabljanje za vodenje v upravi, izobraževanje za vodstvene delavce, preprečevanje korupcije in integriteta, informacije javnega značaja, varstvo osebnih podatkov, splošni upravni postopek, finančno upravljanje v upravi in javna naročila, upravljanje s kadrovskimi viri, razvoj kariere zaposlenih, poslovanje z dokumentarnim in arhivskim gradivom, informatika in računalniški tečajji, Slovenska konferenca o odvisnosti, strokovni posveti, "sensitivity" trening, strokovno srečanje na Enoti za zdravljenje odvisnosti od alkohola, Triple iii konferenca (preprečevanje samomora), Kongres socialnega dela (Prihodnost socialnega dela: stroka, politika, akcija), temeljni postopki oživljanja, AED in izpit, obvladovanje okužb (kakovost in varnost v zdravstvu), mediacija, Brajnikov memorial, Dnevi varstvoslovja in različni seminarji).

Izobraževanje zaporskega osebja je ključno za ohranjanje visoke stopnje profesionalnosti v slovenskem zaporskem sistemu. V obdobju 2000–2021 se je število delavcev, ki so se udeležili različnih izobraževanj, povečalo z 280 v letu 2000 na 775 v letu 2021, kar predstavlja 177-odstotna porast. Čeprav so se posamezni delavci udeležili več izobraževanj, se je v povprečju na letni ravni izobraževanj udeležilo 494,9 zaposlenega (URSIKS, 2001, 2022b). Udeleževanje v izobraževanjih je nujno tudi zaradi povečanega obsega dela (značilnosti populacije zaprtih oseb), ki zahteva, da zaporski delavec opravi več dela v istem času oziroma isto količino dela v hitrejšem času ter opravljanje novih kompleksnejših nalog (npr. omejitveni ukrepi v času epidemije covid-19, delo z zaprtimi osebami iz tujih držav itd.) kar zahteva dodatno znanje, spretnosti in veščine. V nadaljevanju predstavljamo ugotovitve študije o kompetencah in usposabljanju zaporskih delavcev v slovenskih zaporih.

3 Metodologija

V študiji smo se osredotočili na usposobljenost za delo zaporskih delavcev ter njihova mnenja o kakovosti trenutnega sistema usposabljanja. Vprašalnik, ki smo ga uporabili v študiji, temelji na modificiranih vprašalnikih o profesionalnih kompetencah pravosodnih policistov (Meško, Valentinčič in Umek, 2004) in usposobljenosti strokovnih delavcev (Prevolšek, Lipec in Hacin, 2018). Pred izvedbo anketiranja, ki je potekalo v juniju 2022 v vseh slovenskih zavodih, vključno z oddelki, in prevzgojenem domu, smo pridobili soglasje URSIKS. Anketiranje z uporabo metode »papir in svinčnik« je izvedel zadnji avtor prispevka. Pred izvedbo anketiranja je bila študija predstavljena zaporskim delavcem, nakar so bili razdeljeni vprašalniki posameznikom, ki so se odločili za sodelovanje v študiji. Zbiranje podatkov je potekalo v naslednjih oblikah: 1) istočasno anketiranje večjega števila zaporskih delavcev, ki so se zbrali v skupnih prostorih, 2) anketiranje posameznih zaporskih delavcev v pisarnah oziroma delovnih postajah in 3) osebna vročitev ankete zaporskim delavcem, skupaj s kuverto, v katero so vstavili izpolnjen vprašalnik, jo zapečatili in pustili na dogovorjenem mestu, kjer jo je pobral anketar. Slednja metoda se je uporabljala redko (manj kot 10 odstotkov vseh anketiranih). Odgovori anketirancev so bili vneseni v bazo računalniškega programa SPSS, s katerim so bile izvedene statistične analize podatkov. Odgovori anketirancev na odprti tip vprašanj so bili prepisani v elektronsko obliko ter analizirani z uporabo štiristopenjske metode, ki se primarno uporablja za analiziranje kvalitativnih podatkov (Mesec, 1998): 1) urejanje gradiva, 2) določitev enot kodiranja, 3) odprto kodiranje in 4) izbor ter določitev relevantnih pojmov in kategorij.

V tabeli 2 predstavljamo značilnosti vzorca anketiranih zaporskih delavcev. V vzorec je bilo vključenih 322 zaporskih delavcev iz vseh slovenskih zavodov in prevzgojnega doma. Število anketiranih je predstavljalo 35,2 odstotka vseh zaposlenih v URSIKS v letu 2022 (URSIKS, 2022c). V vzorec je bilo zajetih 224 moških in 98 žensk. Večina je imela dokončano štiri-letno srednjo šolo (41,3 odstotka) oziroma je dosegla visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo (38,5 odstotka). Pravosodni policisti so predstavljali 60,6 odstotka vseh anketiranih, ki so jim sledili strokovni delavci (17,7 odstotka). Največ anketiranih je delalo z različnimi skupinami zaprtih oseb (42,9 odstotka), ki so jim sledili zaposleni, ki so delali z obsojenci na zaprtem oddelku (30,4 odstotka) oziroma priporniki (12,1 odstotka). Povprečna starost zaposlenih ($n = 300$) v letu 2022 je bila 43,9 leta, medtem ko je povprečna delovna doba zaposlenih ($n = 302$) v zaporskem sistemu znašala 14,4 leta. Vzorec odraža značilnosti populacije (struktura zaposlenih v URSIKS na dan 1. 6. 2022), kar omogoča posplošitev rezultatov na celoten slovenski zaporski sistem (URSIKS, 2022c).

Tabela 2: Značilnosti vzorca

Spremenljivka		<i>n</i>	%
Spol	Moški	224	69,6
	Ženska	98	30,4
Izobrazba (dokončana)	Poklicna srednja šola	9	2,8
	Srednja šola (4-letna)	133	41,3
	Višja šola	39	12,1
	Visokošolski ali univerzitetni program	124	38,5
	Magisterij	13	4,0
	Doktorat	3	0,9
	Ni odgovora	1	0,3
Delovno mesto	Pravosodni policist	195	60,6
	Strokovni delavec	57	17,7
	Inštruktor	26	8,1
	Vodstvo zavoda ^a	31	9,6
	Drugo	12	3,7
	Ni odgovora	1	0,3
Delo z zaprtimi osebami	Obsojenci na zaprtem oddelku	98	30,4
	Obsojenci na polodprtem oddelku	4	1,2
	Obsojenci na odprtem oddelku	21	6,5
	Mladoletniki	15	4,7
	Priporniki	39	12,1
	Različne skupine zaprtih oseb	138	42,9
Ni odgovora	7	2,2	
Zavod	Dob	86	26,7
	Slovenska vas	8	2,5
	Puščava	1	0,3
	Ig (ženski)	23	7,1
	Celje	34	10,6
	Ljubljana	41	12,7
	Novo mesto	10	3,1
	Ig	5	1,6
	Maribor	38	11,8
	Murska Sobota	16	5,0
	Rogoza	7	2,2
	Koper	25	7,8
	Nova Gorica	13	4,0
Radeče	15	4,7	

^a Kategorija »Vodstvo zavoda« vključuje direktorje zavoda, vodje oddelkov in vodje specifičnih sektorjev (tretma in varnost).

V nadaljevanju predstavljamo statistične analize odgovorov zaporskih delavcev in analize njihovih odgovorov na odprta vprašanja o kompetentnosti in usposobljenosti za delo v zaporskem okolju.

4 Rezultati

V prvem delu predstavitve rezultatov se osredotočamo na samooceno usposobljenosti zaporskih delavcev za delo v zaporu, ki jo posamezniki (večinoma) pridobijo v obliki temeljnega usposabljanja oziroma začetnega izobraževanja. V drugem delu predstavitve rezultatov se osredotočamo na izpostavljene potrebe po dodatnih usposabljanjih pri zaporskih delavcih, ki so posledica dinamičnega dela v zaporskem okolju, spremenjeni strukturi zaporske populacije in obstoječih razlik med teoretičnim znanjem, ki ga pridobijo na temeljnih usposabljanjih in začetnih izobraževanjih, ter praktičnim delom v zaporskem sistemu.

4.1 Samoocena usposobljenosti zaporskih delavcev

V tabeli 3 predstavljamo rezultate analize odgovorov zaporskih delavcev, ki so ocenjevali lastno usposobljenost za delo v zaporu (delovno mesto, ki ga zasedajo) na petstopenjski Likertovi lestvici (od 1 – se sploh ne strinjam do 5 – se popolnoma strinjam). Zaporski delavci najbolj zaznavajo lastno usposobljenost za delo na področjih: 1) komunikacijskih veščin, 2) fizične usposobljenosti, 3) mirnega reševanja konfliktov, 4) računalniškega znanja, 5) postopkovnih pravil in zakonodaje ter 6) prve pomoči. Nasprotno so izpostavili pomanjkljivo usposobljenost s področij psihiatričnih znanj, obravnave odvisnosti zaprtih oseb, kriminalistike, kriminologije in samoobrambe. Poudariti moramo, da zaporski delavci pridobijo le osnovna znanja s področij psihiatrije, kriminalistike in kriminologije.¹⁵ Medtem ko je osnovno

znanje psihiatrije in kriminalistike zadostno za opravljanje vsakodnevnega dela v zaporu (specifičnost psihiatričnih in kriminalističnih znanj zahteva visoko usposobljene profesionalce in ne zgolj osnovno poznavanje področja), menimo, da bi morali zaporski delavci imeti napredno znanje (in ne zgolj osnove) kriminologije, ki bi jim omogočilo razumevanje prestopniškega vedenja in možno preventivno delovanje v praksi. Hkrati pomanjkljivo znanje samoobrambe in strokovnih prijemov ter obravnave odvisnikov predstavlja problem, saj je število nasilnih in/ali odvisnih zaprtih oseb v zadnjem obdobju narastlo,¹⁶ kar zahteva strokovno usposobljene zaporske delavce s področij borilnih veščin in metod za preprečevanje odvisnosti.

¹⁵ Iz predmetnika temeljnega usposabljanja pravosodnih policistov je razvidno, da se predmeta »Kriminologija« in »Osnove kriminalistike ter zaporniška subkultura« izvajata v obsegu zgolj petih ur, medtem ko pravosodni policisti pridobijo osnove specifičnih psihiatričnih znanj v sklopu nekaterih drugih predmetov. Poudariti moramo, da se za omenjena področja preizkus znanja na koncu predavanj ne izvaja. Dvodnevno izobraževanje za novo sprejete strokovne delavce ne vključuje predavanj o kriminalistiki in kriminologiji. Predvidevamo, da med izobraževanjem strokovni delavci pridobijo zgolj nujnejše osnove psihiatričnih znanj o strokovni obravnavi zaprtih oseb, obravnavi odvisnosti in nasilja, prepoznavi samomorilnega vedenja, duševnih in osebnostnih motnjah ter motnjah spolne preference, kar izpostavi pomembnost področja predhodne izobrazbe in vsebine nadaljnjih usposabljanj. Temeljna usposabljanja in začetna izobraževanja večinoma izvajajo zaposleni v zaporskem sistemu, za večino predmetov oziroma predavanj pa se ne predvideva končno preverjanje znanja.

Izmed 51 predmetov na temeljnem usposabljanju za pravosodne policiste se preverjanje znanja izvaja le pri osmih predmetih, ki se nanašajo na poznavanje zakonskih določil in pooblastil, varnosti pri delu, nudenje prve pomoči, izvajanje praktičnih postopkov in obvladovanje zaprtih oseb, vključno z rokovanjem s strelnim orožjem (Ministrstvo za pravosodje, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij, 2022b, 2022c; URSIKS, 2022a).

¹⁶ Skupno število zaprtih oseb s težavami z alkoholom in/ali prepovedanimi drogami je v obdobju 2000–2021 predstavljalo eno četrtno do eno tretjino vseh zaprtih oseb v Sloveniji (npr. število oseb od prepovedanih drog je od leta 2000, ko je znašalo 7,6 odstotka vseh zaprtih oseb, narastlo na 26,6 odstotka v letu 2021) (URSIKS, 2001, 2022a). Predvidevamo, da je v resničnosti ta delež še višji, saj podatki v Letnih poročilih prikazujejo število zaznanih zaprtih oseb s težavami z alkoholom in/ali prepovedanimi drogami (problem temnega polja).

Tabela 3: Samoocena usposobljenosti zaporskih delavcev za delovno mesto, ki ga zasedajo

Spremenljivka	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>S. O.</i>	<i>Med.</i>	<i>Mod.</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>
Imam zadostne komunikacijske veščine.	320	3,95	0,78	4	4	1	5
Sem v zadostni fizični kondiciji.	320	3,89	0,94	4	4	1	5
Imam dovolj znanja s področja mirnega reševanja konfliktov.	318	3,82	0,76	4	4	1	5
Imam dovolj računalniškega znanja.	320	3,44	0,99	4	4	1	5
Imam dovolj znanja o postopkovnih pravilih in drugih pravnih dokumentih (Zakon o upravnem postopku).	315	3,42	0,97	4	4	1	5
Imam dovolj znanja iz prve pomoči.	315	3,42	0,95	4	4	1	5
Imam dovolj znanja iz administrativnih postopkov.	317	3,29	0,98	3	4	1	5
Imam dovolj znanja iz tehnik obvladovanja stresa.	317	3,18	0,99	3	3	1	5
Imam dovolj znanja iz penologije.	314	3,16	0,99	3	3	1	5
Imam dovolj znanja s področja pedagogike.	314	3,12	1,07	3	3	1	5
Imam dovolj znanja s področja andragogike.	313	3,11	0,99	3	3	1	5
Imam dovolj znanja tujih jezikov.	320	3,10	1,08	3	4	1	5
Imam dovolj znanja o kazenskem pravu.	314	3,10	0,99	3	3	1	5
Imam dovolj znanja iz psihologije.	316	3,02	0,99	3	3	1	5
Imam dovolj znanja samoobrambe.	315	2,89	1,21	3	2	1	5
Imam dovolj znanja iz kriminologije.	314	2,89	1,07	3	3	1	5
Imam dovolj znanja iz kriminalistike.	314	2,77	1,09	3	3	1	5
Imam dovolj znanja za obravnavo odvisnikov.	313	2,70	0,98	3	3	1	5
Imam dovolj znanja iz psihiatrije.	312	2,40	1,00	2	2	1	5

^a Lestvica: od 1 – se sploh ne strinjam do 5 – se popolnoma strinjam.

Analiza odgovorov na odprta vprašanja je pokazala, da večina zaporskih delavcev (88,5 odstotka) meni, da ima ustrezno izobrazbo za opravljanje dela v zaporskem sistemu. Večina pravosodnih policistov (60,0 odstotka) in inštruktorjev (69,2 odstotka) je dokončala srednješolsko izobraževanje, hkrati pa so vsi vodstveni in strokovni delavci dosegli najmanj višješolsko izobraževanje. Največ pravosodnih policistov je končala šolanje z naravoslovno (tehničnega) področja (36,9 odstotka), družboslovja (25,6 odstotka) in ekonomije (11,4 odstotka). Večina strokovnih delavcev je pridobila izobrazbo na področju pedagogike (22,8 odstotka), socialnega dela (35,1 odstotka) in psihologije (12,3 odstotka). Več kot polovica inštruktorjev (52,0 odstotka) je pridobila izobrazbo s področja naravoslovno (tehničnega) področja, medtem ko so vodilni delavci imeli izobrazbo z različnih področij (23,3 odstotka – socialno delo, 16,7 odstotka – družboslovje, 13,3 odstotka – pravo itd.). Gledano celotno je 40,4 odstotka vseh anketiranih zaporskih delavcev imelo izobrazbo (pedagogika, socialno delo, pravo, psihologija ter varnostna in druga družboslovna področja izobrazbe), ki jim je dala določene smernice oziroma znanje za delo v zaporu, kar izpostavlja pomemb-

nost temeljnih in dodatnih usposabljanj za delo v zaporu, ki jih organizira in izvaja URSIKS.

Večina zaporskih delavcev (68,6 odstotka) se je udeležila usposabljanja za delovno mesto, približno polovica (56,8 odstotka) pa je bila zadovoljna s kakovostjo usposabljanja. Anketiranci ($n = 268$) so vsebine usposabljanj ocenjevali kot zadovoljive ($M = 2,94$; $S. O. = 0,57$; $Med. = 3$; $Mod. = 3$; $Min. = 1$; $Maks. = 4$).¹⁷ Trajanje usposabljanj je močno variralo med posameznimi skupinami zaporskih delavcev, kar je posledica trenutnega sistema usposabljanja, kjer se za strokovne delavce predvideva uravnoteženo dvodnevno usposabljanje, medtem ko temeljno usposabljanje za pravosodne policiste traja devet mesecev. Hkrati pa so bile zaznane razlike tudi znotraj skupine pravosodnih policistov, saj je bila večina pravosodnih policistov z daljšo delovno dobo deležna krajših usposabljanj (najpogosteje so izpostavljali usposabljanje v ob-

¹⁷ Uporabljena je bila štiristopenjska Likertova lestvica od 1 – sploh nisem bil zadovoljen do 4 – zelo sem bil zadovoljen.

segu petih mesecev). Več kot 80 odstotka anketiranih zaposlenih se je udeležilo drugih izobraževanj, ki jih je organizirala oziroma izvedla URSIKS.

Zaporski delavci ($n = 308$) so izpostavili, da prihaja v praksi do razlik med znanjem, ki so ga pridobili na usposabljanjih in delovnimi zahtevami ($M = 3,79$; $S. O. = 0,81$; $Med. = 4$; $Mod. = 4$; $Min. = 1$; $Maks. = 5$).¹⁸ Približno polovica anketiranih (49,7 odstotka) je izpostavila, da opravlja dodatne naloge, ki ne spadajo v njihovo področje dela. Te naloge so obsegale administrativno delo (vključno s skrbništvom pogodb in javnim naročanjem) pri vseh skupinah zaporskih delavcev, tretmajske naloge (tako pri pravosodnih policistih kot tudi strokovnih delavcih, ki so izvajali naloge drugih strokovnih delavcev, za katere niso strokovno usposobljeni), deljenje terapije zaprtim osebam pri pravosodnih policistih, vzdrževalna dela pri vseh skupinah zaporskih delavcev in nadomeščanje vodstvenih delavcev.

4.2 Potrebe po dodatnih usposabljanjih zaporskih delavcev

Več kot tretjina anketirancev (38,5 odstotka) je poudarila, da se je narava dela v zadnjih petih letih spremenila in zahteva dodatna znanja zaporskih delavcev. Ti zaporski delavci so najpogosteje izpostavili potrebo po dodatnem znanju: 1) tujih jezikov in kultur (25,2 odstotka), saj se je število tujcev v slovenskih zaporih povečalo v zadnjih letih, 2) o obravnavi zahtevnih zaprtih oseb (27,9 odstotka), predvsem s področij obravnave odvisnosti, psiholoških oziroma osebnostnih motenj ter nasilnih posameznikov in 3) sodobnih tehnologij (14,4 odstotka), saj se je delo v zaporih deloma digitaliziralo (npr. aplikacija e-zapori).

»Jezikovna znanja, vedno več je tujcev, ki ne govorijo ne slovensko, nemško ali angleško.« (Pravosodni policist)

»Zaprte osebe zahtevajo vedno več pravic. Vedno manj pa poznajo (in tudi mi od njih zahtevamo) dolžnosti. Vedno več osebnostnih in duševnih motenj pri zaprtih osebah.« (Pravosodna policistka)

»Vedno več je programov/aplikacij, v katerih vodimo podatke vzporedno z osebnim spisom.« (Strokovna delavka)

»Več je motenj v duševnem zdravju pri zaprtih, torej dodatna znanja iz psihologije in psihiatrije.« (Strokovna delavka)

»Populacija obsojencev se spreminja. Nemotivirani obsojenci ...« (Vodstvena delavka)

V zvezi z izrednimi razmerami v času epidemije covid-19 je skoraj tretjina zaporskih delavcev (28,3 odstotka)

izpostavila, da so se pojavili novi izzivi pri opravljanju dela v zaporskem sistemu, za katere bi potrebovali dodatna znanja. Potreba po dodatnih znanjih je bila posledica dela v kriznih razmerah. Anketiranci so predvsem izpostavili potrebo bo boljšem poznavanju nalezljivih bolezni in ukrepov za zajezi- tev širjenja epidemije, sodobnih tehnologij, saj so veliko obiskov zaprtih oseb izvedli virtualno z uporabe računalniških aplikacij (npr. Skype) in boljši pretok informacij in navodil vodstvenih delavcev.

»Dejansko smo se morali na hitro soočiti z »izrednimi« razme- rami. Nekje bo treba imeti načrt, podprt z zakonodajo tudi v takih razmerah.« (Vodstvena delavka)

»Dodatna znanja, kako postopati v primerih, kot je epidemija ali podobno. Z Generalnega urada ni bilo nekih navodil ali pri- poročil, vsak zavod se je znašel po svoje oziroma kot so nareko- vale zunanje institucije.« (Vodstveni delavec)

»Splošno znanje o nalezljivih boleznih. Delali smo v prvih me- secih covid-19 po navodilih NIJZ, ki so bili za zavod nepri- merni.« (Pravosodni policist)

»... omogočanje stikov preko Skype, dodatno usposabljanje za delo s tabličnimi računalniki. Preventiva pred možnostjo okuž- be z virusom.« (Pravosodni policist)

»Zdravstvena oskrba covid pozitivnih v zaporskem sistemu, izolacije, karantene, pomanjkanje znanja, premalo informacij.« (Strokovna delavka)

V tabeli 4 predstavljamo rezultate analize odgovorov za- porskih delavcev, ki so ocenjevali primernost dodatnih uspo- sabljanj, ki bi jim pomagala pri opravljanju vsakodnevnega dela v zaporskem sistemu na petstopenjski Likertovi lestvici (od 1 – se sploh ne strinjam do 5 – se popolnoma strinjam). V splošnem zaporski delavci ocenjujejo potrebo po dodatnih usposabljanjih za opravljanje dela v zaporskem okolju z vseh navedenih področij. Natančneje, zaporski delavci zaznavajo dodatna usposabljanja iz: 1) tehnik obvladovanja stresa, 2) komunikacijskih veščin, 3) samoobrambe, 4) prve pomoči, 5) psihologije in 6) znanja tujih jezikov, kot tista, ki bi jim najbolj koristila pri opravljanju dela. Nasprotno so dodatna usposabljanja iz administracije, prava, psihiatričnih znanj, andragogike, kriminalistike in kriminologije ocenili kot manj pomembna. Poudariti moramo, da so bila nižje ocenjena do- datna usposabljanja ocenjena od 3,45 do 3,74 na petstopenjski lestvici, kar opozarja, da zaporski delavci tudi tovrstna uspo- sabljanja zaznavajo kot pomembna za njihovo opravljanje dela v zaporskem okolju. Približno 6 odstotkov zaporskih delavcev je izpostavilo, da bi potrebovali še dodatna znanja s podro- čij rokovanja z orožjem, vodenja, znanja o tujih kulturah, kot posledici povečanja števila tujcev v slovenskem zaporskem sistemu in različnih (praktičnih) postopkov, ki se izvajajo v zavodih. Hkrati so izpostavili potrebo po obnavljanju že pri- dobljenega znanja (npr. v obliki »osvežitvenih« seminarjev).

¹⁸ Uporabljena je bila petstopenjska Likertova lestvica od 1 – se sploh ne strinjam do 5 – se popolnoma strinjam.

Tabela 4: Potreba zaporskih delavcev po dodatnih usposabljanjih

Spremenljivka	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>S. O.</i>	<i>Med.</i>	<i>Mod.</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>
Tehnike obvladovanja stresa	317	4,32	0,76	4	5	1	5
Komunikacijske veščine	317	4,30	0,75	4	5	1	5
Samoobramba	313	4,12	0,89	4	4	1	5
Prva pomoč	313	4,10	0,84	4	4	1	5
Psihologija	316	4,09	0,83	4	4	1	5
Znanje tujih jezikov	318	4,05	0,84	4	4	1	5
Skupinska dinamika	316	3,98	0,82	4	4	1	5
Penologija	314	3,95	0,87	4	4	1	5
Računalniška znanja	317	3,94	0,79	4	4	2	5
Znanja s področja obravnave odvisnikov	314	3,86	0,96	4	4	1	5
Kriminologija	313	3,74	0,91	4	4	1	5
Kriminalistika	313	3,69	0,95	4	4	1	5
Andragogika	309	3,68	0,87	4	4	1	5
Psihiatrična znanja	314	3,62	0,99	4	4	1	5
Pravo	316	3,52	0,97	4	4	1	5
Administracija	318	3,45	0,95	4	4	1	5

^a Lestvica: od 1 – se sploh ne strinjam do 5 – se popolnoma strinjam.

Analiza odgovorov na odprta vprašanja je pokazala, da so zaporski delavci, ki so se udeležili dodatnih usposabljanj, najpogosteje sodelovali v izobraževanjih s področij komunikacije (35,0 odstotka), vpada v prostor (13,1 odstotka), samomorilnosti (8,1 odstotka), varne vožnje (5,0 odstotka) in vodenja (5,0 odstotka). Največ zaposlenih (44,4 odstotka) se je usposabljanj udeležila v letih 2021 oziroma 2022. Hkrati so zaporski delavci izrazili podobne poglede glede dodatnih veščin oziroma nadgradnje obstoječih znanj, ki bi jih potrebovali za še boljše opravljanje svojega dela. Najpogosteje so izpostavljali potrebo po: boljših veščinah komunikacije (28,9 odstotka), ustrezni fizični pripravljenosti in naprednemu znanju borilnih veščin za samoobrambo (20,2 odstotka),¹⁹ (vsaj) osnovne-

mu znanju psihologije (15,5 odstotka), znanju dodatnih tujih jezikov (13,9 odstotka), naprednih veščinah dela z zahtevnimi zaprtimi osebami (odvisniki, nasilnimi in osebnostno motenimi zaprtimi osebami ipd.) (12,4 odstotka), dodatnih računalniških znanjih (delo z aplikacijo e-zapori, uporaba Skype ipd.) (8,4 odstotka), veščinah obvladovanja stresa (8,4 odstotka) in poznavanje zakonodaje (6,2 odstotka).

»Poglobljeno usposabljanje iz samoobrambe, dodatno urjenje rokovanja z orožjem, obnavljanje veščin komunikacije.« (Pravosodni policist)

»Komunikacijske veščine, pasivno znanje še enega tujega jezika, znanje s programi (e-zapori).« (Pravosodni policist)

»Delo z zahtevnimi obsojenci. Še več izobraževanja na področju komunikacije. Veščine, kako delati z obsojenci, ki ne sodelujejo.« (Strokovna delavka)

»Konstanto izpopolnjevanje v komunikacijskih veščinah pri delu z zahtevno populacijo. Specifična znanja oziroma poglobljena izobraževanja (delo s samomorilnimi, popolnoma nemotivirani, osebnostne in duševne motnje).« (Strokovna delavka)

situacijah), s strokovnimi prijemi, ki pustijo čim manj posledic, oziroma maskulinem (mačističnem) zaporskem okolju, kjer je fizična pripravljenost v vseh oblikah, visoko cenjena.

¹⁹ Izhajajoč iz razlik med deležem zaporskih delavcev, ki si želijo dodatnih znanj iz borilnih veščin (20,2 %) in rokovanja s strelnim orožjem (6 %), predpostavljamo, da se zaporski delavci zaradi večje obremenitve, kot posledici večjega števila zaprtih oseb in spremenjeni strukturi zaporske populacije, počutijo bolj ogrožene, kljub temu pa te grožnje niso »tako velike«, da bi (v večini primerov) zahtevale uporabo strelnega orožja. V skladu s slovensko tradicijo obravnave zaprtih oseb se sila uporablja le kot skrajni ukrep, kar se izraža tudi v majhnem deležu zaporskih delavcev (primarno pravosodnih policistov), ki so izkazali interes oziroma potrebo po dodatnih znanjih strelnega orožja. Izraženo potrebo zaporskih delavcev po dodatnih znanjih iz borilnih veščin lahko pripišemo tudi njihovi želji po obvladanju zaprtih oseb (v izrednih

»Izboljšanje znanja angleškega, nemškega in francoskega jezika. Osvežitveni seminarji s področja zakonodaje.« (Strokovna delavka)

»Vodenje zaposlenih, komunikacija, delo z obsojenimi. Glede na to, da se veliko časa ukvarjam s pravniškimi zadevami, izobraževanje v tej smeri. Še bolje bi bilo, če bi to delo prevzeli pravniki.« (Vodstvena delavka)

Zaporski delavci ($n = 207$) so predlagali naslednje spremembe za izboljšanje trenutnega sistema usposabljanja zaporskih delavcev: 1) manj teoretičnih vsebin in več praktičnih prikazov in postopkov, tako v centralnem usposabljanju kot v posameznih zavodih (45,4 odstotka), 2) spremembe organizacije in razporeda usposabljanj (20,8 odstotka) – temeljno usposabljanje bi moralo potekati pred nastopom službe, medtem ko bi morala biti dodatna usposabljanja redna in razporejena čez celo leto, 3) temeljno usposabljanje bi moralo biti dopolnjeno z dodatnimi vsebinami, organizirati pa bi se morala tudi dodatna usposabljanja glede na potrebe posameznega zavoda in spremembe v zaporski populaciji (17,4 odstotka), 4) izboljšati (začetno) plačilo zaporskih delavcev, kar bi omogočilo privabljanje novega in kakovostnejšega kadra ter »zadržanje« usposobljenega in izkušenega kadra v zaporskem sistemu in 5) izbor ustreznih predavateljev, ki bi imeli kompetentno delo iz teoretičnih vsebin, za prikaz praktičnih vsebin pa izbrati izkušene posameznike iz zaporskega sistema (7,2 odstotka).

»Več usposabljanj za delo z zaprtimi osebami (področja: reševanje prepirov, terapije, pogajanja, izsiljevanja).« (Pravosodni policist)

»Pomanjkljivost je močnejše in najbolj primeren kader, ker zaradi slabih plačilnih pogojev ni dobrih kandidatov.« (Pravosodni policist)

»Ni permanentnega izobraževanja, ni dolgoročnega motiviranja za delo z zaprtimi osebami.« (Pravosodna policistka)

»Predavanja izvajajo osebe, ki slabo poznajo prakso v zaporu. Predavatelji bi morali biti strokovnjaki, ki dobro poznajo delo in bivanje za zapahi in bi znaki podajati združeno znanje med teorijo in prakso.« (Pravosodni policist)

»Za pridobitev in predvsem, da dober kader ostane v sistemu, je boljše plačilo.« (Inštruktor)

»Učenje teorije brez vpogleda v prakso. Premalo praktičnih vsebin in vpogleda v to, kako stvari dejansko potekajo.« (Strokovna delavka)

»Usposabljanja za strokovne delavce trajajo prekratek čas in mislim, da niso poglobljena, zgolj informativne narave.« (Vodstvena delavka)

»Dodati vsebine. Biti pozoren, da se usposabljanje začne takoj po nastopu dela oziroma čim prej, ne ko je oseba zaposlena že leto ali dve.« (Vodstvena delavka)

»Usposabljanje bi moralo biti kontinuirano in razporejeno čez celo leto, sedaj so obremenjeni le določeni meseci, kar povzroči pomanjkanje kadra.« (Vodstvena delavka)

5 Razprava in zaključek

Slovenski zaporski sistem je med najbolj naprednimi zaporskimi sistemi v Evropi, ki po stopnjah zaprtih oseb in usmerjenosti v tretma obsojencev spominja na zaporske sisteme skandinavskih držav (Flander in Meško, 2016). Usposobljenost zaporskih delavcev (pravosodnih policistov in strokovnih delavcev) je v skladu s priporočili, smernicami in direktivami mednarodnih dokumentov (npr. Evropska zaporska pravila, Standardna minimalna pravila za ravnanje z obsojenci, Smernice glede rekrutiranja, izbora, izobraževanja, usposabljanja in profesionalnega razvoja zaporskih in probacijskih delavcev itd.) (Council of Europe Committee of Ministers, 2020; European Committee on Crime Problems, 2019; United Nations Office on Drugs and Crime, 2015),²⁰ na kar opozarja tudi zelo nizko število primerov kršenja človekovih pravic v zaporih (primarno se nanašajo na prezasedenost) (Varuh človekovih pravic, 2022). Zaradi usklajenega usposabljanja z mednarodnimi smernicami in usmerjenosti v humano obravnavo obsojencev je do neke mere presenetljivo, da je zaporski sistem že več kot 30 let brez izobraževalnega centra za usposabljanja zaporskih delavcev. Slovenija je tudi ena izmed peščice evropskih držav, ki nima organiziranega centralnega centra za izobraževanje zaporskih delavcev (European Penitentiary Training Academies Network, 2022). Usposabljanje poteka v obliki temeljnih in nadaljevalnih izobraževanj, ki so po mnenju zaporskih delavcev pomanjkljiva.

Zaporski delavci imajo visoko stopnjo diskrecije nad zaprtimi osebami, kar izpostavlja pomembnost njihovih kompetenc in usposobljenosti (Kifer et al., 2003), ki jih pridobijo v času (temeljnega) usposabljanja. Analiza področij temeljne izobrazbe za delo v zaporu je pokazala, da je zaporske delavce predhodno šolanje le deloma oziroma v manjši meri pripravilo na delo v zaporu. Izpostaviti moramo, da v Sloveniji srednješolsko izobraževanje, ki bi se vsaj deloma nanašalo na delo v zaporu, ne obstaja, medtem ko so določene penološke vsebine vključene v programe visokošolskih institucij (npr. Fakulteta za varnostne vede), katere pa je končala le peščica zaposlenih.

Gledano celostno so zaporski delavci izpostavili, da je treba trenutni sistem usposabljanja za pravosodne policiste ter

²⁰ Primerjava usposabljanj zaporskih delavcev med evropskimi državami razkrije številne razlike v obsegu (trajanju), organizaciji, filozofiji in smernicah usposabljanja (European Penitentiary Training Academies Network, 2022). Predvidevamo, da slovenski sistem usposabljanja in izobraževanja, v skladu s tradicijo izvrševanja kazenskih sankcij, daje večji poudarek na vsebine, ki se nanašajo na resocializacijo obsojencev, v primerjavi z večino drugih evropskih držav. Za izvedbo natančnejše primerjave bi potrebovali učne načrte usposabljanj drugih evropskih držav, ki pa večinoma niso dostopni.

strokovne delavce in inštruktorje spremeniti. Izpostavili so potrebo po: 1) več praktičnih vsebin, 2) spremenjeni organizaciji in razporedu usposabljanj, predvsem, da se temeljna usposabljanja izvedejo pred nastopom službe, 3) izboru primernih predavateljev, 4) rednemu dopolnjevanju in ponavljanju/obnavljanju že pridobljenih znanj in 5) izboljšanju plačila. Študije (Arnold, 2016; Morrison in Maycock, 2021) so pokazale, da se posamezniki primarno odločajo za delo v zaporu zaradi aktualizacije samega sebe (pomoč drugim) in ekonomske pragmatičnosti (primarno plače). Slednje v slovenskem zaporskem sistemu predstavlja glavno oviro za novačenje novih zaporskih delavcev in preprečevanje odhajanja izkušenega kadra, saj je nezadovoljstvo s plačilom za opravljeno delo kroničen problem pri zaporskih delavcih, predvsem pri pravosodnih policistih. Zaporski delavci so izpostavili, da opravljajo številne dodatne naloge s področja administracije. Pravosodni policisti ter strokovni delavci in inštruktorji so izpostavili še pomoč pri vzdrževalnih delih in tretmajske naloge (strokovni delavci so opozorili, da opravljajo nekatere tretmajske naloge, za katere niso usposobljeni). Na velik obseg (najrazličnejših) nalog pravosodnih policistov, ki jih posledično vključi v resocializacijo zaprtih oseb, sta opozorila že Meško in Hacin (2018).

Primerjava rezultatov s predhodnimi ugotovitvami študije iz leta 2000 o profesionalnih kompetencah pravosodnih policistov (Meško et al., 2004) je pokazala, da se potrebe pravosodnih policistov bistveno ne spreminjajo. Njihovo delo primarno temelji na dobrih komunikacijskih veščinah, ki omogoča delo z zaprtimi osebami (predvsem z zahtevnimi posamezniki), fizični pripravljenosti, vključno s primernim znanjem borilnih veščin za odvratanje nevarnosti oziroma obvladovanje nevarnih situacij in poznavanju (vsaj osnov) tujih jezikov. Slednje je še posebej prišlo do izraza v zadnjem obdobju, ko je število tujcev v slovenskih zaporih močno narastlo (v letu 2022 so tujci predstavljali skoraj tretjino vseh zaprtih oseb) (Republika Slovenija, Gov.si, 2022a).²¹ Bistvena razlika v primerjavi z letom 2000, ko so pravosodni policisti obvladovanje stresa zaznavali kot najmanj pomembno večino za opravljanje dela, je povečana potreba po veščinah za obvladovanje

stresa (pravosodni policisti so najvišje ocenili potrebo po dodatnih usposabljanjih iz tehnik obvladovanja stresa) (Meško et al., 2004). Podobno kot pri pravosodnih policistih se tudi potrebe strokovnih delavcev bistveno ne spreminjajo. Primerjava rezultatov s predhodnimi ugotovitvami študije iz leta 2017 o strokovnih kompetencah in osebnostnih značilnostih strokovnih delavcih (Prevolšek et al., 2018) je pokazala, da strokovni delavci med najpomembnejše veščine prištevajo komunikacijo z zahtevnimi strankami, mirno reševanje konfliktnih situacij ter pedagogiko in andragogiko. V pričujoči študiji so strokovni delavci znanje zakonodaje ocenjevali kot povprečno, kar predstavlja odklon od leta 2017, ko so tovrstna znanja ocenjevali kot ključna. Temeljna razlika med obema študijama je v zaznavi znanj oziroma usposobljenosti za obravnavo odvisnosti in nasilja. V letu 2017 so strokovni delavci tovrstna posebna strokovna znanja ocenjevali kot manj pomembna za delo v zaporu, v sedanjih študijah pa so postala ključni element usposobljenosti strokovnih delavcev za delo v zaporskem okolju (primarno zaradi sprememb v populaciji zaprtih oseb, saj je število nasilnih in/ali odvisnih storilcev kaznivih dejanj narastlo).

Izhajajoč iz samoocene usposobljenosti zaporskih delavcev in njihovih potreb po specifičnih dodatnih usposabljanjih menimo, da bi morali zaradi narave dela pri vseh skupinah zaporskih delavcev izboljšati znanje tujih jezikov in tehnike za obvladovanje stresa, ki izhaja iz narave dela v zaporskem okolju in (lahko) privede do negativnih posledic za posameznika na psihičnem in fizičnem področju (Dollard, Winefield in Winefield, 2001; Neveu, 2007), ki rezultira v predčasnem odhodu posameznika iz zaporskega sistema. Hkrati bi se moralo izboljšati znanje specifičnih veščin pri posameznih skupinah zaporskih delavcev (npr. samoobrambe pri pravosodnih policistih, znanje obravnave odvisnosti pri strokovnih delavcih, poglobljeno znanje zakonodaje pri vodstvenih delavcih itd.). Nezadovoljstvo zaporskih delavcev s trenutnim sistemom usposabljanja se je kazalo na področjih obsega (vključno s časovno izvedbo usposabljanj) in pomembnosti vsebin, praktične uporabnosti določenih vsebin in pomanjkanju relevantnih vsebin glede na spreminjajočo se situacijo v slovenskih zaporih. Posledično bi morale spremembe v usposabljanjih zaporskih delavcev (temeljnih kot tudi dodatnih) potekati v smereh: 1) poudarjanja temeljnih znanj, ki pridejo do izraza v praksi, vključno s formalnim preverjanjem znanja po končanem usposabljanju in odstranitvi manj ključnih vsebin iz predmetnikov, kar bi izboljšalo ključne veščine zaporskih delavcev in zmanjšalo trajanje usposabljanj, 2) povečanje obsega (oziroma vključitev) praktičnih prikazov v vsa usposabljanja za zaporske delavce in 3) povečati profesionalnost predavateljev, ki bi izvajali kakovostnejša usposabljanja ter bili sposobni pripraviti dodatna usposabljanja na podlagi novih izzivov v zaporskem okolju.

²¹ Zaporski delavci v številnih evropskih državah so opozorili na nove izzive, ki jih prinašajo spremembe v strukturi zaporskih populacij (ne le z vidika povečanega števila nasilnih obsojencev in obsojencev s psihološkimi težavami, temveč tudi zaradi povečanega števila tujih zapornikov v nekaterih državah, med katerimi je tudi Slovenija) (Aebi, Cocco, Molnar in Tiago, 2022; Giavrimis, 2012; Łapiński, Maciejewski in Markuszewski, 2014; URSIKS, 2022b). Zahtevnost obsojencev v smislu psihološke obravnave in tveganja za nasilje od zaporskih delavcev zahteva dodatna psihološka znanja kot tudi veščine mirnega reševanja konfliktnih situacij. Število tujcev v zaporih, ki prihajajo iz neevropskih držav ali iz oddaljenih evropskih držav zahtevajo dodatna znanja tujih jezikov kot tudi osnovno znanje kulturnih posebnosti držav, iz katerih večina tujih obsojencev prihaja.

Razmere v slovenskem zaporskem okolju in vizija novega vodstva sta vodili v izvajanje projekta Evropske komisije »Okrepitev izobraževanja ter usposabljanja zaporskega osebja« (2021–2023), katerega predvideni rezultat je slovenska penološka akademija, ki bo združevala temeljno in nadaljevalno izobraževanje pravosodnih in drugih zaporskih delavcev, penološko raziskovanje in nadaljevanje sodelovanja v mednarodnih organizacijah in združenjih ter partnerji iz tujine (Republika Slovenija, gov.si, 2022b). Predvidevamo, da bo ustanovitev tovrstne akademije ter organizacija izobraževanj in usposabljanj naslovilo potrebe zaporskih delavcev, identificiranih v tej študiji (in upoštevalo predloge), kot tudi predstavljalo nadaljevanje slovenske tradicije usmerjenosti v resocializacijo storilcev kaznivih dejanj. Hkrati reorganizacija izobraževanja in usposabljanja kaže na zavedanje URSIKS, da spremenjena struktura zaporske populacije zahteva od zaporskih delavcev (v nekaterih pogledih) drugačen pristop k delu in dodatna znanja kot tudi pomembnost visoko izobraženih in motiviranih zaporskih delavcev za vzdrževanje visoke kakovosti dela z zaprtimi osebami in primernega družbenega vzdušja.

27. 9. 2022 smo organizirali okroglo mizo v Zavodu za prestajanje kazni zapora na Dobu, kjer smo vodstvu URSIKS, direktorjem zaporov, vodjem oddelkov in predstavniku sindikata predstavili rezultate raziskave o profesionalnih kompetencah zaporskih delavcev in odnosih med zaporskim osebjem in zaprtimi osebami. Razprava je pokazala, da se rezultati študije ne razlikujejo od izkušenj zaporskih delavcev v praksi (tj. delu z zaprtimi osebami). Gledano celostno so rezultati pozitivni, saj so bili (in so še vedno) vloženi veliki naporji za organizacijo dela in zagotavljanja čim bolj kakovostnega dela v vseh zavodih. Nekatere rezultate je treba upoštevati v okviru organizacijskih okvirov, omejenih sredstev oziroma kadrov ter značilnosti kazni oziroma zaprte osebe. Na primer tretma se v omejenem obsegu izvaja za obsojence, ki prestajajo kratkotrajne kazni zapora, saj se celostna obravnava ne more izvesti zaradi kratke dolžine kazni, prav tako pa je izvedba tretmajskih nalog omejena pri obravnavi tujcev kot posledica jezikovnih preprek in nerazumevanja specifičnih kultur. Med udeleženci okrogle mize je prevladovalo soglasje, da je treba izboljšati kompetence zaposlenih z uvajanjem sprememb in dopolnitev v izvedbo izobraževanj (npr. z uvedbo zaključnih preverjanj znanj pri posameznih usposabljanjih in ne zgolj z izvedbo predavanj brez preverjanja znanja) in nadaljevati z izvajanjem temeljnih izobraževanj za vse vrste delavcev v sistemu izvrševanje kazenskih sankcij, ki bodo v prihodnosti zahtevale prenovo, saj so v trenutni obliki pomanjkljiva, predvsem za strokovne delavce. Vsi prisotni so se strinjali, da je treba nadaljevati s t. i. slovenskim modelom izvrševanja kazenskih sankcij zapora, ki temelji na tretmajski obravnavi zaprtih oseb, še posebej pa obsojenih oseb. Glavno oviro pri uspešni implementaciji tovrstnega modela predstavlja biro-

kratizacija dela, ki zaporskim delavcem vzame veliko časa, ki bi ga lahko namenili delu z zaprtimi osebami. Izpostaviti moramo dolgo tradicijo humane in spodbudne obravnave obsojencev, ki temelji na podpornem okolju, kjer se upoštevajo potrebe obsojencev, za katero so se prisotni strinjali, da mora postati ključni element v usposabljanjih zaporskih delavcev. Za potrebe zaposlovanja novih kadrov v slovenskem zaporskem sistemu je bila izpostavljena potreba po ustrezni umestitvi zaporskih delavcev v sistem plač javnih uslužbencev, predvsem tistih na začetku kariere (plače so na ravni minimalne plače), saj interesa novih kadrov za zaposlitev v zavodih skoraj ni. V naslednjih letih se pričakuje upokojevanje večjega števila zaposlenih, kar bi ob nezadostnem zaposlovanju novih kadrov ogrozilo normalno delovanje zavodov. Rezultati drugega dela študije, ki so se navezovali na odnose med zaporskimi delavci in zaprtimi osebami, so pokazali, da je situacija še vedno zadovoljiva, vendar se zaposleni soočajo z novimi izzivi, ki so posledica spreminjajoče se strukture obsojencev (naraščajoče število tujcev in odvisnikov).

Omejitve študije so vidne v kvantitativni naravi študije, saj obstaja možnost, da so zaporski delavci kljub zagotovitvi anonimnosti podajali socialno zaželene odgovore zaradi strahu pred razkritjem in morebitnimi posledicami, ki bi sledile. Nadaljnje raziskovanje bi se moralo usmeriti v longitudinalne študije na ravni celotnega slovenskega zaporskega sistema, saj so spremembe v zaporskem okolju čedalje hitrejša, intenzivnejša in imajo večje učinke na delo v zavodih. V prihodnje raziskovanje bi morali vključiti tudi zaprte osebe, saj so oni neposredni prejemniki »dela/storitev« zaporskih delavcev in ocenjevalci njihove profesionalnosti. Ta perspektiva bi nam dala uvid v mnenja in izkušnje obsojencev ter dejanske učinke proklamiranih ciljev prestajanja kazni zapora ter obravnavanja obsojencev.

Literatura

1. Aebi, M. F., Cocco, E., Molnar, L. in Tiago, M. M. (2022). *SPACE I – 2021 – Council of Europe Annual Penal Statistics: Prison populations*. Strasbourg: Council of Europe.
2. Archambeault, W. in Archambeault, B. (1982). *Correctional supervisory management: Principles of organisation, policy, and law*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
3. Arnold, H. (2016). The prison officer. V Y. Jewkes, B. Crewe in J. Bennet (ur.), *Handbook on prisons* (2. izd.) (str. 471–495). Abingdon: Routledge.
4. Austin, J. in Irwin, J. (2001). *It's about time: America's imprisonment binge* (3. izd.). Belmont: Wadsworth.
5. Brinc, F. (2001). Družbeno vzdušje v zavodih za prestajanje kazni zapora in v Prevezgojnem domu v Radečah. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 52(4), 287–302.
6. Burke, T. W., Rizzo, E. in O'Rear, C. E. (1992). National survey results: Do officers need college degrees? *Corrections Today*, 54, 174–176.

7. Caplow, T. (1954). *The sociology of work*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
8. Council of Europe Committee of Ministers. (2006). *Recommendation Rec(2006)2 of the Committee of Ministers to member states on the European Prison Rules*. Pridobljeno na <https://rm.coe.int/european-prison-rules-978-92-871-5982-3/16806ab9ae>
9. Council of Europe Committee of Ministers. (2020). *Recommendation Rec(2006)2-rev of the Committee of Ministers to member States on the European Prison Rules*. Pridobljeno na https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016809ee581
10. Dollard, M., Winefield, H. in Winefield, A. (2001). *Occupational strain and efficacy in human service workers: When the rescuer becomes the victim*. Dordrecht: Kluwer Academic.
11. Drake, D. H. (2008). Staff and order in prisons. V J. Bennett, B. Crewe in A. Wahidin (ur.), *Understanding prison staff* (str. 153–167). Cullompton, Devon: Willan Publishing.
12. Ekstedt, J. W. in Griffiths, C. T. (1988). *Corrections in Canada*. Toronto: Butterworths.
13. European Committee on Crime Problems. (2019). *Guidelines regarding recruitment, selection, education, training and professional development of prison and probation staff*. Pridobljeno na <https://rm.coe.int/guidelines-training-staff/1680943aad>
14. European Penitentiary Training Academies Network. (2022). *Members*. Pridobljeno na <https://www.epta.info/our-members/>
15. Farkas, M. A. (2001). Correctional officers: What factors influence work attitudes? *Corrections Management Quarterly*, 5(2), 20–26.
16. Ferdik, F. in Smith, H. (2017). *Correctional officer safety and wellness literature synthesis*. Washington: National Institute of Justice.
17. Flander, B. in Meško, G. (2016). Penal and prison policy on the »sunny side of the Alps«: The swan song of Slovenian exceptionalism? *European Journal on Criminal Policy and Research*, 22(4), 565–591.
18. Giavrimis, P. (2012). The training of prison guards: The case of Greece. *International Journal of Criminology and Sociological Theory*, 5(1), 871–885.
19. Gonzales, C. M., Dewey, S., Anasti, T., Lockwood–Roberts, S., Codallos, K., Gilmer, B. et al. (2021). Good neighbors or good prisoners? Non-uniformed staff beliefs about incarcerated people influence prison social climate. *Criminology & Criminal Justice*. Pridobljeno na <https://doi.org/10.1177/17488958211043686>
20. Griffin, M. L. (2002). The influence of professional orientation on detention officers' attitudes toward the use of force. *Criminal Justice and Behavior*, 29(3), 250–277.
21. Hall, R. H. (1976). *The components of professionalisation*. Cincinnati: Anderson Publishing.
22. James, L. in Todak, N. (2018). Prison employment and post-traumatic stress disorder: Risk and protective factors. *American Journal of Industrial Medicine*, 61(9), 725–732.
23. Jefferson, A. M. (2007). Prison officer training and practice in Nigeria. *Punishment & Society*, 9(3), 253–269.
24. Johnsen, B., Granheim, P. K. in Helgesen, J. (2011). Exceptional prison conditions and the quality of prison life: Prison size and prison culture in Norwegian closed prisons. *European Journal of Criminology*, 8(6), 515–529.
25. Kauffmann, K. (1988). *Prison officers and their world*. Cambridge: Harvard University Press.
26. Kelly, D. (2014). Punish or reform? Predicting prison staff punitiveness. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 53(1), 49–68.
27. Kerce, E. W., Magnusson, P. in Rudolph, A. (1994). *The attitudes of navy corrections staff members: What they think about confines and their jobs*. San Diego: Navy Personnel Research and Development Center.
28. Kifer, M., Hemmens, C. in Stohr, M. K. (2003). The goals of corrections: Perspectives from the line. *Criminal Justice Review*, 28(1), 47–69.
29. King, K., Steiner, B. in Ritchie Breach, S. (2008). Violence in the supermax: A self-fulfilling prophecy. *The Prison Journal*, 88(1), 144–168.
30. Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E. in Elechi, O. O. (2021). The association of organisational justice with job satisfaction and organisational commitment among Nigerian correctional staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2–3), 180–204.
31. Łapiński, P., Maciejewski, J. in Markuszewski, L. (2014). The educational needs of prison staff as implied by a multicultural, multi-ethnic and multi-religious prison population. *Internal Security*, 6(7), 91–105.
32. Lavender, L. in Todak, N. (2021). Exploring organisational risk factors for health & wellness problems in correctional officers. *Criminal Justice Studies*, 34(4), 361–379.
33. Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
34. Meško, G. in Hacin, R. (2018). Profesionalizacija penološke stroke v Sloveniji. *Varstvoslovje*, 20(3), 309–330.
35. Meško, G., Valentinčič, D. in Umek, P. (2004). Self-assessment of professional capacity, competence and values of prison officers in Slovenian prisons. V G. Meško, M. Pagon in B. Dobovšek (ur.), *Policing in Central and Eastern Europe, dilemmas of contemporary criminal justice* (str. 535–547). Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security.
36. Ministrstvo za pravosodje, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij. (2022a). *Nabor plačljivih usposabljanj in izpopolnjevanj za leto 2022*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
37. Ministrstvo za pravosodje, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij. (2022b). *Predmetnik za izvajanje programa usposabljanja pravosodnih policistov*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
38. Ministrstvo za pravosodje, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij. (2022c). *Program usposabljanja in izpopolnjevanja pravosodnih policistov in strokovnih delavcev v letu 2022*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
39. Morgan, M. in Smith, J. E. (2009). Hiring the right individual for your corrections staff. *Corrections Today*, 71(4), 22–26.
40. Morrison, K. in Maycock, M. (2021). Becoming a prison officer: An analysis of the early development of prison officer cultures. *The Howard Journal of Crime and Justice*, 60(1), 3–24.
41. Neveu, J. P. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21–42.
42. Plesničar, M. in Drobňjak, M. (2019). Kaznovanje in kaznovalna politika v Sloveniji: konceptualni premiki in praktične posledice. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 70(2), 119–128.
43. Poklek, R. (2018). *Zarys psychologii penitencjarnej. Pomiędzy teorią a praktyką*. Warszawa: Difin.
44. Poole, E. D. in Regoli, R. M. (1980). Work relations and cynicism among prison guards. *Criminal Justice and Behavior*, 7(3), 303–314.
45. Pravilnik o izvrševanju kazni zapora. (2019). *Uradni list RS*, (46/19).

46. Prevolšek, D., Lipeč, J. in Hacin, R. (2018). Strokovna usposobljenost in osebnostne značilnosti strokovnih delavcev v slovenskih zaporih. *Varstvoslovje*, 20(1), 45–64.
47. Republika Slovenija, Gov.si. (2022a). *Delež tujcev med zaprtimi osebami*. Pridobljeno na <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/URSIKS/Dokumenti/Zaporska-statistika/2022/Letni-trendi/Delez-tujcev-med-zaprtimi-osebami.pdf>
48. Republika Slovenija, Gov.si. (2022b). *Okrepitev izobraževanja ter usposabljanja zaporskega osebja*. Pridobljeno na <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/okrepitev-izobrazevanja-ter-usposabljanja-zaporskega-osebja/>
49. Republiški sekretariat za pravosodje, organizacijo uprave in proračun. (1973). *Predmetnik in učni načrt za poklic penološki delavec paznik*. Ljubljana: Republiški sekretariat za pravosodje, organizacijo uprave in proračun.
50. Rosenberg, H. T. (1951). Inservice training of prison employees. *Federal Probation*, 15, 37–42.
51. Ryan, C., Brennan, F., McNeill, S. in O’Keeffe, R. (2021). Prison officer training and education: A scoping review of the published literature. *Journal of Criminal Justice Education*, 33(1), 110–138.
52. Schade, T. (1986). Prison officer training in the United States: The legacy of Jessie O. Stutsman. *Federal Probation*, 50(4), 40–46.
53. Sellin, T. (1934). Historical glimpses of training for prison service. *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 25(4), 594–600.
54. *Strategija Uprave za izvrševanje kazenskih sankcij 2017–2020*. (2017). Pridobljeno na https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/URSIKS/Dokumenti/2017_STRATEGIJA-URSIKS-2017-20.pdf
55. Štefanc, D. (2021). *Kompetence v kurikularnem načrtovanju splošnega izobraževanja*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
56. United Nations Office on Drugs and Crime. (2015). *The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (The Nelson Mandela Rules)*. Pridobljeno na https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-E-ebook.pdf
57. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2001). *Letno poročilo 2000*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
58. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2022a). *Izobraževanje za novo sprejete strokovne delavce in pravosodne policiste, 1. skupina*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
59. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2022b). *Letno poročilo 2021*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
60. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2022c). *Struktura zaposlenih v URSIKS (po zavodih) na dan 1. 6. 2022*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
61. Varuh človekovih pravic. (2022). *27. letno poročila Varuha človekovih pravic Republike Slovenije za leto 2021*. Pridobljeno na https://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/LP_2021/Letno_porocilo_VCP_RS_za_letno_2021.pdf
62. Vollmer, H. in Mills, D. (ur.). (1966). *Professionalisation*. Englewood Cliffs: Prentice–Hall.
63. Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. V D. S. Ryschen in L. H. Salganik (ur.), *Defining and selecting key competencies* (str. 45–66). Göttingen: Hogrefe.
64. Williamson, H. E. (1990). *The corrections profession*. Newbury Park: Sage.
65. Zaharia, V. (200). Training of penitentiary agents. *Convergence*, 42(2–4), 213–222.
66. Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS). (2006). *Uradni list RS*, (110/06).
67. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS-1C). (2008). *Uradni list RS*, (76/08).

Competencies and Training of Prison Workers: A Study in Slovene Prisons

Gorazd Meško, Ph.D., Professor, Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor, Slovenia.
E-mail: gorazd.mesko@um.si

Katja Eman, Ph.D., Associate Professor, Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor, Slovenia.
E-mail: katja.eman@um.si

Rok Hacin, Ph.D., Assistant Professor, Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor, Slovenia.
E-mail: rok.hacin@um.si

This article on the competencies and training of prison workers focuses on the self-assessment of the competencies and needs for additional training of prison workers in Slovene prisons. It is based on a survey conducted in 2022, in which 322 prison workers from all prisons, departments and correctional home participated. The participants' responses were analysed using various statistical methods, while a four-step method (editing the material, determining coding units, open coding and selection, and determining relevant concepts and categories) was used for the qualitative analysis of responses to open-ended questions. The results show that prison workers best assess their competence for work in the following fields: 1) communication skills, 2) physical competence, and 3) peaceful conflict resolution. They highlighted the need for additional knowledge in the same fields of competencies, as well as stress management techniques. A comparison of the present study with previous studies in the Slovene prison environment showed that the needs of prison workers for working with imprisoned persons do not change significantly. The analysis of the achieved basic education showed that prior education of prison workers prepared them for work in prison to a lesser extent. In addition, the participants in the study emphasized that the current training system for prison workers needs to be changed in order to offer them more knowledge and competencies for performing demanding work in the prison environment.

Keywords: competencies, training, prison workers, prison, Slovenia

UDC: 343.83